



DISC-rapport

En evaluering av ulike atferdsprofiler

Rapport skreddersydd til: **Sample Report**

Profil: **CI/CS**

Dato: **3/26/2025**



Innholdsfortegnelse

Introduksjon til DISC-rapporten.....	3
--------------------------------------	---

DEL I Forståelse for DISC

Sammendrag av atferdsstilene	4
Rutiner og prioriteter for hver enkelt stil	5
Dypere innblikk i hver enkelt atferdsstil	6
Kommunikasjon med de ulike profilene	7

DEL II Forståelse for deg selv

Generell karakteristikkk.....	9
Oversikt over din profiltype	10
Tilpasset stil	11
Naturlig stil	12
Dine personaliserte grafer	13
Din atferdsmønstervisning	14
Kommunikasjonstips.....	15
Dine motivasjonsfaktorer: ønsker og behov.....	16
Hva du bringer til organisasjonen	17
Din oppførsel og behov under stress.....	18
Potensielle forbedringsområder	19
De 12 atferdstendensene	20
Sammendrag av din profil.....	25

DEL II Forståelse for andre og tilpasningsdyktighet

Introduksjon	26
Hva er tilpasningsevne?.....	27
Gjenkjenning av en annen persons atferdsstil.....	28
Kommunikasjon med hver enkelt stil	29
Spenninger blant stilene	29
Endring/modifisering av direktehet og åpenhet	30
Modifikasjon av tempo og prioriteringer	31
Å tilpasse seg ulike situasjoner	32
Øvelser for tilpasningsdyktighet - DISC i praksis.....	36
Veien videre.....	39

Hvorfor er individuell testnøyaktighet viktig for denne rapporten?



En nylig fersk gjennomgang avdekket at **et betydelig flertall av tilgjengelige vurderingsrapporter i dag, inneholdt større teoretiske og praktiske avvik for å kunne bekrefte nøyaktigheten.** Av mindretallet av rapportene som ble gjennomgått, var flertallet av dem gjennomført privat, ofte av vurderingsleverandøren selv, i stedet for gjennom en objektiv og vitenskapelig kvalifisert tredjepart. Vi er imidlertid et ledende eksempel i denne ellers uregulerte bransjen. Hvordan? Gjennom at våre vurderinger sendes inn til et objektivt, uavhengig testselskap, der vi sjekker validitet, pålitelighet og ulik innvirkning, alt gjennom en kvalifisert vitenskapelig myndighet: Assessment Standards Institute. Målet vårt er å sikre tilliten og påliteligheten ved å levere bransjens mest nøyaktige og klassebeskyttede vurderinger. Gå til den siste siden i rapporten for å lære mer om dette, og prosessen vi har gjennomgått for å sikre den vitenskapelige nøyaktigheten til akkurat denne rapporten.

Velkommen til DISC-rapporten

INTRODUKSJON

DISC er en enkel, praktisk, letthuset og allment anvendbar modell som fokuserer på individuelle mønstre av ekstern, observerbar atferd, og måler intensiteten av karakteristikk og egenskaper ved å benytte skalaer av direktehet og åpenhet for hver av de fire stilene: **Dominant, Influerende, Stabil og Grundig.**

Gjennom å benytte DISC-modellen, er det enkelt å identifisere og forstå vår egen stil, gjenkjenne og kognitivt tilpasse seg forskjellige stiler, og utvikle en prosess for å kommunisere mer effektivt med andre.

SLIK BENYTTER DU DENNE RAPPORTEN

DISC-rapporten er delt inn i tre deler som introduserer DISC-modellen, og hjelper deg med å forstå din egen stil, samtidig som den identifiserer måter du kan bruke styrkene i stilen din på, eller å endre svakhetene i stilen for å møte andres behov.

- **Del I** fokuserer på å bygge forståelse for hver av DISC-stilene og identifisere karakteristikk, inkludert tendensene som bygges rundt hver atferdsstil
- **Del II** handler om å forstå deg selv, og vil gi deg informasjon om tendensene og atferdsmønstrene som gjør deg unik og til den du er.
- **Del III** undersøker og utforsker tilpasningsevne, og tilbyr handlingsrike anbefalinger for deg og andre som samhandler/kommuniserer med deg.

Med denne personlige og omfattende rapporten vil DISC gi deg verktøy som hjelper deg til å bli en bedre utgave av deg selv å utvikle og bruke mer av dine naturlige styrker, samtidig som du blir oppmerksom på, forbedrer, endrer og reduserer dine begrensninger. Da vi lett kan se og høre denne oppførselen, kan vi raskt og nøyaktig "lese" andre mennesker, og bruke kunnskapen til å både forbedre vår kommunikasjon, og i tillegg utvide våre relasjoner.

NB! Beskrivelser av atferd som nevnes i denne rapporten, er bare tendenser og beskrivelser av din stilgruppe på et generelt grunnlag, og kan kanskje ikke spesifikt gjelde deg personlig.

Del I Forståelse for DISC

SAMMENDRAG AV ATFERDSSTILENE

Historisk og moderne forskning avslører mer enn et dusin forskjellige modeller av våre atferdsforskjeller, men mange deler en felles tråd: gruppering av ulik atferd i fire grunnleggende kategorier.

De ulike DISC-stilene er **Dominans**, **Influerende**, **Stabil** og **Grundig**. Det er ingen stil som er bedre enn noen andre. Hver stil har sine unike styrker, og muligheter for konstant vekst og forbedring. Rapporten undersøker ekstern og lett observerbar atferd, og måler tendenser ved å bruke skalaer av direktehet og åpenheter som hver stil viser.

ATFERDSBESKRIVELSER AV HVER STIL

DOMINANS	INFLUERENDE	STABIL	GRUNDIG
Besluttsom Konkurransedyktig Vågende Direkte Innovativ Konsistent/vedvarende Eventyrlig Problemløser Resultatorientert	Sjarmerende Selvsikker Overbevisende Entusiastisk Inspirerende Optimistisk Overbevisende Sosial Tillitsvekkende	Forståelsesfull Vennlig God lytter Tålmodig Avslappet Tilstede i nuet Stabil Stødig Teamspiller/lagspiller	Korrekt Nøyaktig Analytisk Overensstemmende Vennlig Diplomatisk Detaljert og grundig Faktasøkende Objektiv

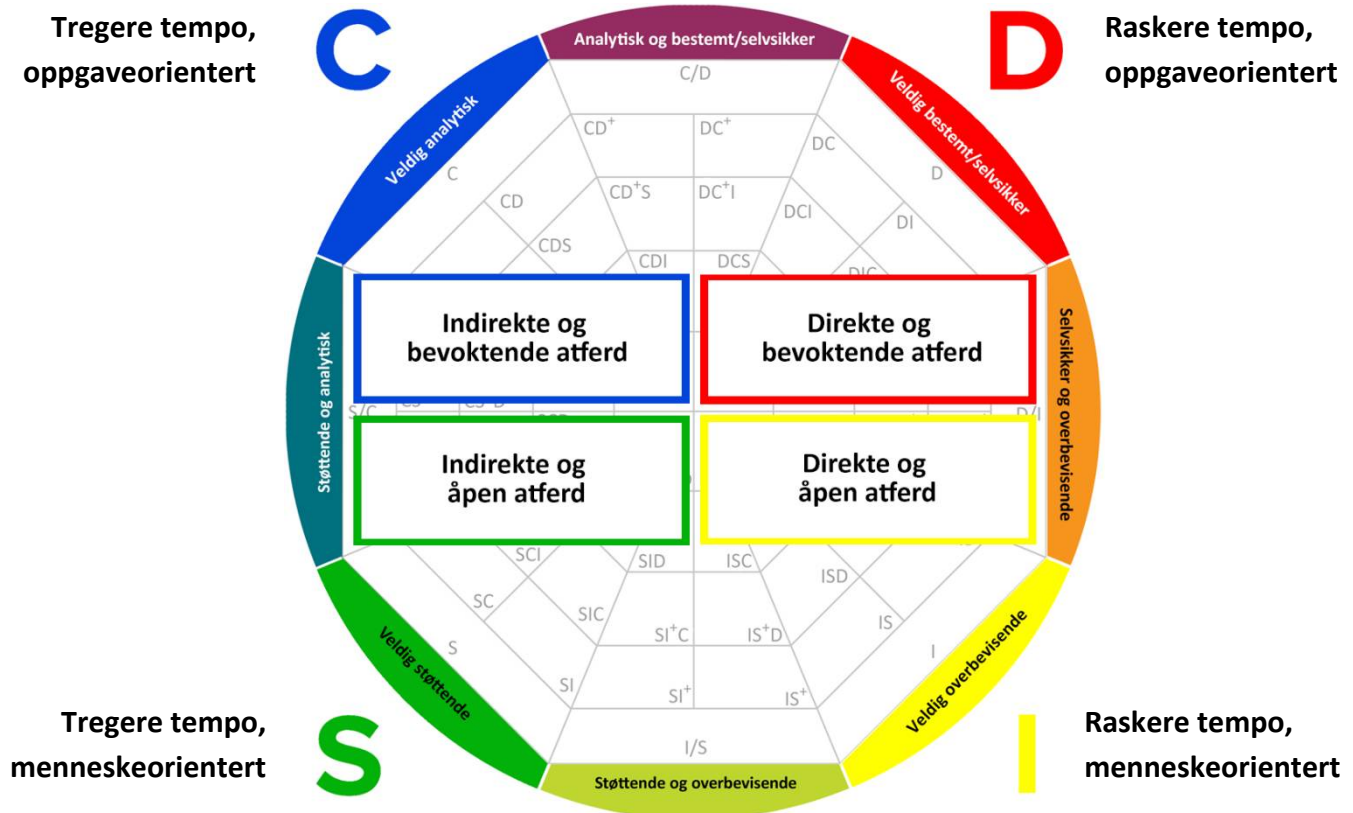
DIREKTEHET OG ÅPENHET FOR HVER STIL

STIL	Tendens
DOMINANS	Har en tendens til å fremstå direkte og bevoktet
INFLUERENDE	Har en tendens til å fremstå direkte og åpen
STABIL	Har en tendens til å fremstå indirekte og åpen
GRUNDIG	Har en tendens til å fremstå indirekte og bevoktet

TEMPO OG PRIORITERINGER FOR HVER STIL

STIL	Tendens
DOMINANS	Hurtiggående og oppgaveorientert
INFLUERENDE	Hurtiggående og menneskeorientert
STABIL	Saktegående og menneskeorientert
GRUNDIG	Saktegående og oppgaveorientert

RUTINER OG PRIORITETER FOR HVER STIL



RUTINER OG PRIORITETER representerer to av de viktigste spenningskildene mellom stilene.

- D&C og I&S har ulike **RUTINER/TEMPO**: D og I er raskere, og S og C er langsommere.
- D&I og S&C har ulike **PRIORITETER**: D og C er oppgaveorienterte, mens I og S er menneskeorienterte.
- D&S og I&C har **BEGGE RUTINE- og PRIORITETSFORSKJELLER**.

DYPERE INNBLIKK I HVER ENKELT DISC-STIL

Nedenfor finner du en tabell som hjelper deg med å bedre forstå noen av egenskapene til hver av de fire grunnleggende stilene, slik at du kan samhandle og kommunisere mer effektivt med hver stil. Selv om atferdsstilen kun er en delvis beskrivelse av personligheten, er den svært nyttig når det gjelder å beskrive en annen persons atferd, og oppfattes av andre, i personlige, sosiale og arbeidssituasjoner.

	HØY DOMINANT STIL	HØY INFLUERENDE STIL	HØY STABIL STIL	HØY GRUNDIG STIL
Fremstår som	Påståelig	Overbevisende	Tålmodig	Tankefull
Under en konflikt, denne stilen	Krever handling	Går til angrep	Etterkommer	Unngår
Behøver	Kontroll	Bekreftelse	Rutiner	Standarder
Primær "drive"	Selvstendighet	Interaksjon	Stabilitet	Korrekthet
Foretrekker oppgaver som er	Utfordrende	Menneske-orienterte	Planlagt	Strukturerte
Komfortabel med	Å være besluttosom	Sosiale settinger, å bygge vennskap	Å være en del av et team	Ryddighet og planlegging
Personlig styrke	Problemløser	Initiativtager	Støtter/supporter	God planlegger
Styrker i ekstreme situasjoner	Opptatt av "mål ovenfor mennesker"	Snakker uten å tenke	Utsetter en endringssituasjon	Over-analyserer det meste
Personlige begrensninger	Kan være for direkte og intens	For uorganisert og utradisjonell	For ubesluttosom og indirekte	For detaljert og upersonlig
Personlige behov	Kontroll, variasjon	Bekreftelse, mindre struktur, impuls	Rutiner, struktur, harmoni	Standarder og logikk
Personlig frykt	Å tape	Å bli avvist	Plutselig endring	Å ha feil
Blindsonen	Å bli holdt ansvarlig	Å følge med på forpliktelser	Omfavner behov for endring	Sliter med å ta beslutninger uten å overanalysere
Behøver forbedring innen	Empati og tålmodighet	Kontroll av følelser, oppfølging	Å være selvsikker under press	Å bekymre seg mindre på generelt grunnlag
For bedre modenhet	Å gi opp kontrollen	Objektiv håndtering av avslag	Å stå opp for seg selv i en konfrontasjonssituasjon	Å ikke bli defensiv når man blir kritisert
Under stress, kan denne stilen	Diktatorisk Kritisk	Sarkastisk Overfladisk	Underdanig Ubesluttosom	Tilbaketrukket/innadvendt og sta
Måler egen verdighet gjennom	Resultater/innflytelse og meritter	Oppnåelser Komplimenter	Forenlighet Bidrag	Presisjon, nøyaktighet Resultatkvalitet

KOMMUNIKASJON MED DE ULIKE PROFILENE

Kommunikasjon med **DOMINANS**-stilen

D KARAKTERISTIKK:	DU BØR...
Opptatt av å være nummer 1	Vise hvordan man vinner, samt tilføre nye muligheter
Logisk tenkning	Utvise forståelse og resonnement
Fakta og høydepunkter	Bringe kort og konsis data til bordet
Etterstreber resultater	Samtykke til mål og forpliktelser, støtte oppunder eller å komme deg ut av veien deres
Personlige valg	Tillate dem å "gjøre sin ting", uten begrensninger
Endringer	Variere på rutinene
Delegering	Se etter muligheter for å endre arbeidsmengdefokuset
Bemerkelser av prestasjoner	Komplimentere oppnåelser, meritter og delmål
Behøver å være ansvarlig	La dem ta ledelsen, når aktuelt, men tilføre parametere som kan delvis kontrollere ledelsen
Tendens mot konflikt	Om nødvendig, argumenter med overbevisning og bevis på punktene man er uenige om. Ikke krangle på "personlig" basis.

Kommunikasjon med **INFLUERENDE**-stilen

I KARAKTERISTIKK:	DU BØR...
Bekymret for å bli avvist	Vise at du liker og beundrer dem
Oppsøker entusiastiske mennesker/situasjoner	Oppføre deg svært optimistisk, og sørge for at du har en oppløftende, motiverende innstilling i deres nærvær
Tenker følelsesmessig	Støtte oppunder følelsene deres, når mulig
Ønsker å vite generelle forventninger	Unngå detaljene, fokusere på "det store bildet"
Behøver involvering og menneskelig kontakt	Involver, samhandle med dem og vær et godt medmenneske
Liker endringer, nytenking og innovasjon	Varier rutinene: unngå langvarig repetisjon
Ønsker at andre legger merke til DEM	Komplimenter dem, personlig og ofte
Behøver ofte hjelp med organisering	Gjør det sammen
Ser etter handling og stimulering	Hold et raskt, livlig tempo
Omgir seg med optimisme	Støtt ideene deres, og ikke stikk hull på drømmene: vis dem din positive side og bygg oppunder deres visjon
Ønsker tilbakemelding på at de "ser bra ut"	Omtal deres fremgang, prestasjoner og utvis din ekte takknemlighet

Kommunikasjon med **STABIL**-stilen

S KARAKTERISTIKK:	DU BØR...
Bekymret for stabilitet	Vis hvordan din ide minimerer risiko
Logisk tenkning og resonnering	Vis resonnement og forståelse
Ønsker dokumentasjon og faktagrunnlag	Bidra med data og bekreftelse som underbygger
Liker personlig involvering	Vis din interesse for dem
Behøver å vite "skritt for skritt"-prosedyren	Gi dem tydelige, detaljerte instruksjoner og gå gjennom tydelig og detaljert sammen med dem
Ønsker at andre skal legge merke til deres utholdenhet	Komplimenter dem for deres stabile, langvarige innsats
Unngår risiko, konflikt og endring	Gi dem personlige forsikringer, forebygg konflikter
Misliker konflikter	Handle ikke-aggressivt, fokuser på felles interesser
Skaper plass til andre	Tillat dem å utvise støtte for andre, og skap rom for å kunne bidra
Ser etter fred og ro	Skap en avslappende og vennlig atmosfære
Liker teamarbeid	Skap plass til en samarbeidsgruppe
Ønsker oppriktige tilbakemeldinger om at de blir sett, hørt og satt pris på	Erkjenn deres hjelpsomme innsats og arbeidet som gjøres, når det er aktuelt

Kommunikasjon med **GRUNDIG**-stilen

C KARAKTERISTIKK:	DU BØR...
Bekymret for aggressive tilnærminger	Tilnærme deg dem på en indirekte, ikke-truende måte
Logisk tenkning og resonnering	Vise forståelse og resonnement
Søker data	Gi dem skriftlig informasjon som viser og dokumenterer
Må vite prosessen	Gi forklaringer og begrunnelser
Utviser forsiktighet	La dem tenke, spørre og sjekke datakilder før beslutninger tas
Ønsker å gjøre ting selv, på sin egen måte	Når delegasjon skjer, la dem sjekke prosedyrer, datakilder etc før de tar beslutninger
Ønsker at andre ser deres nøyaktighet	Komplimenter dem med deres grundighet og korrekthet når det er aktuelt
Kvalitetskontroll	La dem vurdere og være involvert i prosessen, når mulig
Avstår fra konflikter	Utvis forståelse, be om avklaring og hjelp du måtte behøve
Må ha rett	Gi dem tid til å finne det beste eller riktige svaret i situasjonen, innenfor tilgjengelige rammer
Ønsker betraktning	Fortell dem hvorfor og hvordan.

Det første trinnet for å bygge sterkere kommunikasjon er bevissthet. Gjennom å identifisere hvordan vi er like og ulike, kan vi ta kognitive valg når vi kommuniserer og samhandler for å skape sterkere og mer engasjerte forhold.

DEL II Forståelse for deg selv

Generell karakteristik

Fortellingen nedenfor fungerer som en generell oversikt over dine atferdstendenser. Den setter standarden for rapporten som følger på de neste sidene, og gir et rammeverk for å forstå og reflektere over resultatene dine. Litt her og der har vi bidratt med coachingideer, slik at du kan utnytte styrkene dine når det er mulig for å maksimere din personlige suksess.

Du har en tendens til å evaluere andre etter hvor godt de implementerer og utfører prosedyrer, standarder og kvalitetshandlinger. Du holder andre ansvarlige for de samme høye standardene som du opprettholder for deg selv. De som demonstrerer disse høye standardene (som du vet, de er litt sjeldne) er individer som du vil ha en tendens til å ha aktelse.

Responsmønsteret ditt på instrumentet indikerer at du overtaler andre ved nøye oppmerksomhet på detaljer, og gjennom fakta, data og logikk, i stedet for følelser. Folk kan være avhengige av at du presenterer en sak som er logisk og støttbar. Dette er den primære styrken du bringer til et team eller organisasjon når du tar beslutningsbordet.

Du setter høye ytelsesstandarder for deg selv og andre og forventer at alle skal oppfylle disse standardene. Du har bemerkelsesverdig gode kvalitetskontrollegenskaper og en høy grad av tålmodighet. Disse egenskapene kombineres slik at du kan sikte sikte høyere enn noen andre på teamet. Du leder ved å sette eksemplet selv, fremfor å delegere til andre og gå bort.

Du har en tendens til å dømme andre etter objektive standarder, og foretrekker å bli evaluert etter spesifikke kriterier, helst gitt skriftlig. For deg er ting mer oversiktlig og vel definert når det skrives ned. Når evalueringstiden kommer, er preferansen din en liste over spesifikke kriterier, eller en rubrikk som er spesifikk og entydig.

Du liker at plassen din skal være ryddig og godt organisert. Når arbeidsområdet er rent og uoversiktlig, er du mer i stand til å fokusere tydelig på det aktuelle prosjektet.

Svarmønsteret ditt på instrumentet indikerer at du setter pris på sikkerheten til effektive systemer og prosedyrer, og streber etter å opprettholde eller forbedre dem til høyest mulig standard. Dette kan også bety at du bruker mer tid på å tenke på forskjellige prosesser og prosedyrer enn andre på teamet, og som et resultat kan fungere som et orakel for de som er usikre. De spør deg fordi de vet at du vil ha riktig svar, men du lurer kanskje på hvorfor de ikke lærte riktig prosedyre i utgangspunktet.

Sample, mottoet ditt kan være: "Det er en riktig måte og en feil måte å fullføre alle prosjekter på. La oss fullføre det på riktig måte." Du scorer som de som leser instruksjoner på nye apparater og datamaskiner. Enten hjemme eller på kontoret, liker du å gjøre ting riktig. Når du skriver, har du sjelden behov for stavekontroll eller korrekturlesing for grammatikk.

Sample, folk som scorer som deg kan ha en tendens til å bli fastkledd i detaljer under beslutningsprosessen, og tenker at det kan komme mer informasjon som kan påvirke valget. Det er sant at det nesten alltid vil være mer informasjon tilgjengelig hvis vi fortsetter å vente; Det er imidlertid også et tidspunkt hvor innsamlingen av data må stoppe og beslutningen må tas. Vær oppmerksom på dette når du står overfor en rekke datadrevne beslutninger.

Stiloversikt

DISC beskriver deg basert på din observatoriske atferd, som kan bidra med innsikt for andre gjeldende dine kommunikasjonspreferanser og hvordan du sannsynligvis vil interagere, kommunisere og respondere dem.

Gjennom denne rapporten har du en mulighet til å oppdage, observere og evaluere atferdsresponsene dine i forskjellige miljøer. Du kan utforske reaksjonene dine basert på en rekke situasjoner og kontekster, inkludert andres handlinger og reaksjoner, for å bestemme den mest effektive kommunikasjonsstrategien eller handlingsforløpet.

Din atferdsstil: Formaliator

Formalister bidrar med en spesiell evne å legge merke til detaljer, presisjon, og å opprettholde stabilitet innenfor myndighetsgrensene sine. Når de får klare forventninger, en tidslinje og kvalitetsressurser, vil formalister levere kvalitetsresultater. De er varsomme med å ta risiko, og vil bare bevege seg fremover når fakta, detaljer og logikk viser vei. Selv om de kanskje ikke formidler det verbalt, ligger det dyp tankevirksomhet bak beslutningene deres. De bør oppfordres til å formidle ideene og analysene sine til andre på en mer åpen måte.

Nedenfor er noen sentrale atferdspunkt å huske på, og dele med andre, for å styrke dine relasjoner.

- **Følelsesmessig karakteristikk:** Drevet av høy grad av bevissthet omkring detaljer og gjennomføringsevne i arbeidsoppgaver og prosjekter
- **Mål:** Fokus på å nå mål ved å jobbe jevnt og trutt
- **Verdsettelse av andre:** Fokuserer på stabilitet og nøyaktighet i oppgavene som er utført
- **Innflytelsesgruppe:** Grundige, detaljerte og nøyaktige innspill til andres innsats og mål
- **Verdi til organisasjonen:** Vil ta godt imot og støtte resultater av høy kvalitet, inkludert de viktige detaljene, for å nå mål
- **Farer:** Kan holde for mye på gamle måter å gjøre ting på, og kan nøle med å godta nye metoder
- **Under press:** Kan drive med overforsiktig manøvrering og ty til for mange forhandlinger
- **Frykter:** Høy grad av nøyaktighet og gjennomføringsevne, men kan gå for mye i detalj som en sikkerhetsforanstaltning

Tilpasset stil

DISC er et observerbart "behovsmotivert" analyse, basert på ideen om at følelser og atferd verken er bra eller dårlig. Snarere avdekker atferd behovene som motiverer den atferden. Derfor, når vi nøyaktig kan observere ens handlinger, er det lettere å lese og forutse deres sannsynlige motivatorer og behov.

Dette diagrammet viser din ADAPTED DISC-graf som en "ordskisse". Bruk den med eksempler for å beskrive hvorfor du gjør det du gjør, og hva som er viktig for deg når det gjelder dominans av problemer, påvirkning av andre, stødighet av resultater og tempo eller grundighet av prosedyrer. Del mer om de spesifikke behovene som driver deg i hvert område av FOKUS. Om din DISC-intensitet scorer på nivå 1 og 2, er følelsene og behovene dine motsatt av de på nivå 5 og 6 i det området.

	D	I	S	C
DISC-fokus	Problemer/oppgaver	Mennesker	Tempo (eller miljø)	Prosedyrer
Nødvendigheter	Utfordringer å løse, autoritet	Sosiale relasjoner, Vennlig miljø	Systemer, team, Stabile miljøer	Regler å følge, Data å analysere
Observerer	Besluttosom, risikotaker	Optimistisk, stoler på andre	Tålmodig, Stabilitetssøkende	Forsiktige, nøyte beslutninger
Frykter	...å bli dratt nytte av, å miste kontrollen	...å bli forlatt, å miste sosial aksept	...plutselig endring, å miste kontroll, stabilitet og trygghet	...å bli kritisert, å miste nøyaktighet og kvalitetskontroll
6	Argumentativ Vågende Krevende Besluttosom Dominerende Egosentrisk	Emosjonell Entusiastisk Selskapsfull Impulsiv Optimistisk Overbevisende	Beroligende Lojal Tålmodig Harmonisk Fredelig Teampayer	Nøyaktig Konservativ Krevende Faktasøker Presis Systematisk
5	eventyrlig risikotaker direkte kraftig	sjarmerende influensiell sosialiserende tillitsvekkende	konsistent samarbeidende krevende avslappet	pliktoppfylgende høflig fokuseret høye standarder
4	påståelig konkurrerende bestemt selvforsynt	selvsikker vennlig generøs klar	rolig tilsiktet stabil stødig	analytisk ryddig sensitiv taktfull
3	kalkulerte risikoer moderat spørrende beskjeden	kontrollert diskriminerende rasjonell reflektiv	våken ivrig mobil fleksibel	egen person selvsikker sta konsistent/utholdende
2	mild søker konsensus diskrè vurderer fordeler/ulempes	tankefull faktasøker logisk trekker seg lett	misfornøyd energisk urolig raskt besluttsosm	autonom selvstendig solid sta
1	samtykkende farefull konservativ reservert beskjeden behersket	Innadvent pessimistisk stille tankefull tilbakeholden mistenksom	aktiv endringsorientert feilfinnende utålmodig rastløs spontan	vilkårlig trassig/defensiell fryktløs sta opprørsk/rebellisk sarkastisk

Naturlig stil

DISC er et observerbart "behovsmotivert" analyse, basert på ideen om at følelser og atferd verken er bra eller dårlig. Snarere avdekker atferd behovene som motiverer den atferden. Derfor, når vi nøyaktig kan observere ens handlinger, er det lettere å lese og forutse deres sannsynlige motivatorer og behov.

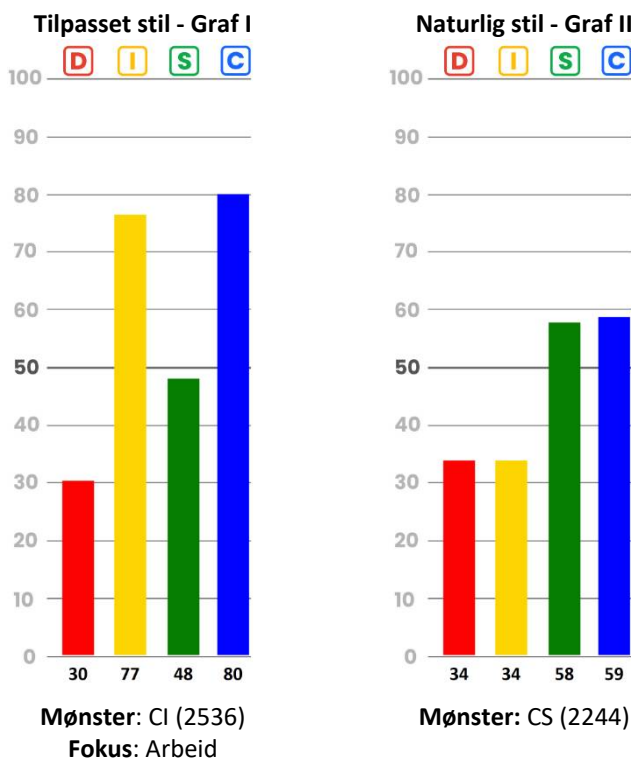
Dette diagrammet viser din ADAPTED DISC-graf som en "ordskisse". Bruk den med eksempler for å beskrive hvorfor du gjør det du gjør, og hva som er viktig for deg når det gjelder dominans av problemer, påvirkning av andre, stødighet av resultater og tempo eller grundighet av prosedyrer. Del mer om de spesifikke behovene som driver deg i hvert område av FOKUS. Hvis din DISC-intensitet scorer på nivå 1 og 2, er følelsene og behovene dine motsatt av de på nivå 5 og 6 i det området.

	D	I	S	C
DISC-fokus	Problemer/oppgaver	Mennesker	Tempo (eller miljø)	Prosedyrer
Nødvendigheter	Utfordringer å løse, autoritet	Sosiale relasjoner, Vennlig miljø	Systemer, team, Stabile miljøer	Regler å følge, Data å analysere
Observerer	Besluttosom, risikotaker	Optimistisk, stoler på andre	Tålmodig, Stabilitetssøkende	Forsiktede, nøyte beslutninger
Frykter	...å bli dratt nytte av, å miste kontrollen	...å bli forlatt, å miste sosial aksept	...plutselig endring, å miste kontroll, stabilitet og trygghet	...å bli kritisert, å miste nøyaktighet og kvalitetskontroll
6	Argumentativ Vågende Krevende Besluttosom Dominerende Egosentrisk	Emosjonell Entusiastisk Selskapsfull Impulsiv Optimistisk Overbevisende	Beroligende Lojal Tålmodig Harmonisk Fredelig Teampayer	Nøyaktig Konservativ Krevende Faktasøker Presis Systematisk
5	eventyrlig risikotaker direkte kraftig	sjarmerende influensiell sosialiserende tillitsvekkende	konsistent samarbeidende krevende avslappet	pliktoppfyllende høflig fokustert høye standarder
4	påståelig konkurrerende bestemt selvforsynt	selvsikker vennlig generøs klar	rolig tilsiktet stabil stødig	analytisk ryddig sensitiv taktfull
3	kalkulerte risikoer moderat spørrende beskjeden	kontrollert diskriminerende rasjonell reflektiv	våken ivrig mobil fleksibel	egen person selvsikker sta konsistent/utholdende
2	mild søker konsensus diskrè vurderer fordeler/ulempet	tankefull faktasøker logisk trekker seg lett	misfornøyd energisk urolig raskt besluttosom	autonom selvstendig solid sta
1	samtykkende farefull konservativ reservert beskjeden behersket	Innadvent pessimistisk stille tankefull tilbakeholden mistenksom	aktiv endringsorientert feilfinnende utålmodig rastløs spontan	vilkårlig trassig/defensiell fryktløs sta opprørske/rebellisk sarkastisk

Personaliserte grafer for Sample Report

Den tilpassede stilen din indikerer at du har en tendens til å bruke atferdstrekkene til **CI** i din valgte **Arbeid** fokus. Din naturlige stil indikerer at du naturlig har en tendens til å bruke atferdstrekkene til **CS**.

Din tilpassede stil er diagrammet som vises til venstre. Det er din oppdatning av atferdstendenser du syntes du bør benytte i det valgte fokuset ditt (arbeid, sosialt eller familie). Denne grafen kan endres når du endrer roller eller situasjoner. Grafen til høyre er din naturlige stil og indikerer intensiteten til din instinktive atferd og motivatorer. Det er ofte en bedre indikator på den "ekte deg", og din instinktive oppførsel. Slik oppfører du deg når du føler deg komfortabel i hjemmemiljøet, er upåvirket og ikke prøver å imponere. Det er også det som dukker opp i stressende situasjoner. Denne grafen har en tendens til å være ganske konsistent, selv i forskjellige miljøer.



Dersom stolpene er like, betyr det at du har en tendens til å benytte den samme naturlige atferden i begge miljøer. Hvis din tilpassede stil avviker fra din naturlige stil, kan dette føre til stress dersom det forekommer over lang tid. Du benytter da atferd som ikke er like behagelig, naturlig eller faller deg inn lettere.

De firesifrede tallene under grafene representerer segmentnumrene dine i DISC-rekkefølge, og dikterer adjektivene som er uthevet på profilsidene.

Jo høyere eller lavere hvert D, I, S, C-punkt er på din graf, desto større eller mindre påvirker din oppførsel resultatene dine på jobb, og med andre rundt deg. Når du er klar over det, kan du tilpasse stilen din til å bli mer effektiv. Kan du endre deg? Selvfølgelig! Du kan gjøre det hver dag, avhengig av situasjonene dine. Imidlertid kommer permanent atferdsendring bare med bevissthet, praksis og konsistenthet.

Kommunikasjonstips

Følgende forslag kan hjelpe andre som samhandler med deg å forstå og være klar over dine kommunikasjonspreferanser. For å benytte denne informasjonen effektivt, del den med andre og diskuter gjennom deres preferanser samtidig, slik at man får en forståelse for hverandres preferanser og kan skape bedre interaksjon.

Sjekk de to viktigste ideene når andre kommuniserer med deg (gjør og ikke-gjør), og overfør dem til sammendragssiden.

Når du kommuniserer med Sample, GJØR:

- Gi Sample tid til å bekrefte problemene og potensielle utfall.
- Gjør leksene dine, fordi leksene til Sample allerede vil være gjort.
- Presentere dine ideer og meninger på en ikke-truende måte.
- Sample vil følge gjennom, så du bør være sikker på å følge gjennom fra din side.
- Vær sikker på at individuelle ansvar er tydelige, og at det ikke er uklarheter.
- Liste fordeler og ulemper med forslag du kommer med.
- Vær sikker på at informasjonen du har er pålitelig.

Når du kommuniserer med Sample, IKKE GJØR:

- Legg igjen en idé eller plan uten støtte for sikkerhetskopiering.
- La ting være i luften, eller bestem deg ved en tilfeldighet.
- Vær uhøflig, brå eller for fartsfylt i leveringen.
- Tilbudet du lover men ikke kan holde.
- Vær vag med hva som forventes av gruppen.
- Gi forsikringer og garantier som du ikke kan oppfylle.
- Unnlater å følge. Hvis du sier at du skal gjøre noe, gjør det.

Dine motivasjonsfaktorer: ønsker og behov

Motivasjon er entusiasmen eller villigheten til å gjøre noe. Alle er motivert, men alle mennesker er motivert av egne årsaker, og ikke av andres. Helt enkelt: mennesker er motivert av hva de vil, og ønsker å oppnå.

Vår oppførsel er også påvirket av våre behov. Hver stil har ulike behov. Hvis en person er stresset, kan det være de behøver alenetid. Andre behøver å være sosial sammen med mange ulike mennesker. Hver person har ulike måter å møte sine behov på. Jo bedre våre behov møtes, desto enklere er det å prestere på et optimalt, jevnt tempo.

Velg de to mest viktigste ønskene, og de to viktigste behovene, og overfør dem til sammendragssiden.

Du har en tendens til å bli motivert av:

- Oppriktighet fra ledelse og kolleger.
- Arbeidsprosjekter av svært spesialisert art som støtter din naturlige nysgjerrighet og detaljeringsorientering, samt lar deg vise din ferdighet og kompetanse.
- Høy kvalitetskontrollstandarder som blir respektert av alle medlemmer av organisasjonen, ikke bare av noen få mennesker.
- Verdsettelse for kompetanse og arbeidsmoral vist over lang tid.
- Et hjemmeliv som støtter arbeidskrav.
- Inkludering som en del av gruppen i sosiale funksjoner.
- Komplette forklaringer på systemer og prosesser som påvirker arbeidsmiljøet.

Mennesker med handlingsmønstre likt ditt pleier å behøve:

- En metode som skal introduseres for nye grupper mennesker eller forretningsforeninger.
- Økt hastighet med å ta beslutninger. For å kunne stenge dataporten og ta en beslutning basert på informasjonen som for øyeblikket er tilgjengelig.
- Arbeidsoppgaver som krever høye grader av presisjon og nøyaktighet, for å utnytte din høye detaljorientering.
- Alternativer for å øke effektiviteten til visse metoder eller prosedyrer.
- Jobbbeskrivelser som presenteres tydelig (helst skriftlig) uten tvetydigheter.
- En økt hastighet for å dra nytte av mulighetene.
- Tilstrekkelig tid til effektiv planlegging, spesielt før endring.



Hva du bringer til organisasjonen

Denne siden gir deg unik innsikt for en jobb, arbeidsplass, eller når du jobber sammen med andre i et gruppeprosjekt eller som en familie. Dette er talentene og tendensene som du besitter og bringer til bordet i gruppesammenhenger. Når den benyttes i miljøer du er mest effektiv i, er det sannsynlig at du også kan oppnå oppgavene gjennom å være selv-motivert på disse områdene. Det er mulig at du ikke nødvendigvis alltid må være i et miljø som tillater deg til å være den beste deg. Vi anbefaler at du snakker med din leder, for å se hva som kan bli benyttet og tilført til ditt nåværende miljø for å opprettholde din motivasjon. Sjekk ut de to viktigste styrkene, de to viktigste arbeidsstiltendensene og de to mest viktigste miljøfaktorene, og overfør dem til sammendragssiden.

Dine styrker:

- Du gir et objektivt, virkelighetsfokustert syn på systemer, prosedyrer og organisasjonsdrift.
- Du er en sterk verge for kvalitetskontrollstandarder og prosedyrer.
- Du er ikke en ekstremist og pleier å støtte teaminnsatsen.
- Du kan bli etterspurt av andre medlemmer av teamet på grunn av din gode kunnskap om prosesser og prosedyrer.
- Du tar ditt ansvar på alvor og utøver din autoritet på en oppriktig og samvittighetsfull måte.
- Du opprettholder en høy grad av nøyaktighet mens du holder øye med prosjektfrister.
- Du viser en høy grad av teknisk spesialitet og dyktighet innen ditt kompetanseområde.

Dine arbeidsstiltendenser:

- Naturligvis tidssensitiv holder du et nøye øye med organisasjonsklokka og holder en skarp bevissthet om tidslinjer.
- Du tar nøye hensyn til alle variabler og input på et prosjekt. Denne prosessen kan ta litt mer tid, men den vil gi et kvalitetsresultat.
- Du setter pris på en og annen trygghet fra din leder eller styret, så lenge det er oppriktige innspill.
- Du viser et sterkt behov for perfektjon og detaljorientering.
- Du liker at arbeidsområdet ditt skal være pent, godt organisert og ryddig, med alt på sin plass.
- På arbeidsrelaterte prosjekter pleier du å være tilbakeholden og være tilbakeholden med følelsene dine. Det er ikke sikkert at du er åpent muntlig på et team eller et organisasjonsmøte med mindre du blir bedt om innspill, eller hvis emnet er av høy personlig betydning.
- Du har en tendens til å dømme andre på jobben etter objektive standarder og foretrekker å bli evaluert selv på samme måte.

Du ser ut til å være mest effektiv i miljøer som gir:

- Etablert praksis, prosedyrer og protokoller.
- En arbeidsplass relativt fri for mellommenneskelig konflikt og fiendtlighet.
- Identifisering med teamet eller større organisasjon.
- Støtte for dine kritiske tenkeevner, og oppmuntring til å ta beslutninger basert på logikk over følelser.
- En sikker arbeidssituasjon.
- Tydelige autoritetslinjer og ansvarsområder, med minimale uklarheter.
- Tilstrekkelig tid til å tilpasse seg endringer i prosedyrer på arbeidsplassen.

Din oppførsel under stress

Under stress - oppfatninger, atferd og behov for C

Stress er uunngåelig. Oppfatningene av vår oppførsel kan ha en betydelig innvirkning på vår effektivitet -både i hvordan vi oppfatter oss selv, og hvordan andre oppfatter oss. Måten vi oppfører oss på under stress kan skape en oppfatning som ikke alltid samsvarer med vår hensikt. Beskrivelsene nedenfor av andres oppfatninger kan tidvis virke noe ekstreme (spesielt hvis vår oppførsel er en for utvidet styrke som blir en svakhet eller begrensning). Når du forstår disse oppfatningene tydeligere, er du i stand til å justere på atferden til for å maksimere din egen effektivitet og sikre at andre ser deg slik du har tenkt.

Potensiell selvoppfatning:

- Gjør det riktig både første gang og alltid
- Gjør nødvendige hjemmelekser og research
- Foretrekker tydelige spesifikasjoner, og ikke generelle generaliteter
- Veldig høy kvalitetskontroll

Under stress, kan bli opplevd av andre som:

- Ikke åpen for nye ideer
- Kritikksensitiv
- Tar for mye plass, deler ikke arbeidet med seg
- Ikke-fleksibel

Under stress, behøver du:

- Et sakte tempo for å behandle og prosessere informasjon.
- Forståelse for prinsipper og detaljer
- Garanterer at du har rett

Din typiske oppførsel i en konflikt:

- Du har en tendens til å ha konflikter eller motstridende synspunkter i tankene dine, på jakt etter bevis på at du har rett eller en ny gyldig måte å se på ting som rommer begge synspunktene.
- Du er relativt ukomfortabel med åpenbare konflikter, samt aggresjon og sinne. Du gjør alt du kan for å unngå disse situasjonene, og for å unngå å omgås med personer du er uenig med.
- Det ser ut til at du enkelt retter deg etter andres krav, og unngår dermed konflikt. I virkeligheten trekker du deg ofte tilbake for å forberede deg på et fremtidig, sannsynligvis skjult, forsøk på å gjenopprette din stilling.

Strategier for å redusere konflikter og øke harmonien:

- Vær mer åpen med dine venner og kollegaer, del følelsene dine, behov og frykter med dem.
- Inkluder alle menneskene som er involvert i et prosjekt i beslutningsprosessen. Be om forslagene deres så vel som dataene deres.
- Stå opp for deg selv med veiledere, venner og kolleger i stedet for å unngå dem eller late som du vil være sammen med dem.

Potensielle forbedringsområder

Alle har utfordringer, begrensninger og svakheter. Ofte er det ganske enkelt en utvidelse av styrkene våre, som kan bli til en svakhet. For eksempel kan direktheten til en høy D være en styrke i visse miljøer, men når de blir for mye utvidet i andre miljøer, kan de ha en tendens til å bli og fremstå som "sjefete".

Når du vurderer måter å forbedre deg på for å bli en bedre kommunikator, anbefaler vi deg å ikke fokusere på mer enn to om gangen, og deretter øve på å styrke dem. Deretter kan du velge et nytt fokusområde å forbedre.

Sjekk de to viktigste områdene du er opptatt av å forbedre, og overfør dem til sammendragssiden.

Potensielle forbedringsområder:

- Du kan vise litt mer spontanitet og ta deg selv litt mindre seriøst.
- Noen ganger kan du bruke fakta, figurer og detaljer som et "sikkerhetsteppe" for å unngå konfrontasjon eller fiendtlighet.
- Du kan demonstrere mer fleksibilitet når det gjelder nye ideer og innovasjoner.
- Du kan ha en tendens til å bruke mer tid enn nødvendig på visse detaljer, i frykt for å bli sett på som underforberedt.
- Du er kanskje altfor avhengig av noen få mennesker som deler et lignende fokus, og fører til ekskludering av andre på teamet som kan gi verdifulle innspill.
- Du kan være for tett bundet til etablerte prosedyrer og tradisjon, selv når mer effektive og systematiske metoder blir tilgjengelige.
- Du kan dra nytte av en større grad av selvtillit og en økt følelse av press til å gjennomføre aktiviteter på en strammere tidslinje.

De 12 atferdstendensene

De primære stilene, D, I, S og C, påvirkes hver av de tre andre stilene i vårt atferdsuttrykk. Du er ikke bare en av disse stilene, du er resultatet av alle fire som kombinerer og påvirker hverandre. Følgende atferdstendenser blir scoret basert på måten dine DISC-stiler kombinerer og influerer hver og en. På denne siden ser du alle 12 atferdsmessige tendenser i sammendraget, og de følgende sidene gir mer detaljert informasjon om hver enkelt en.

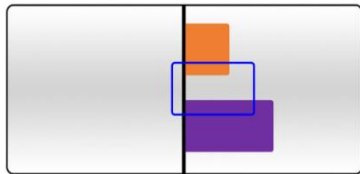
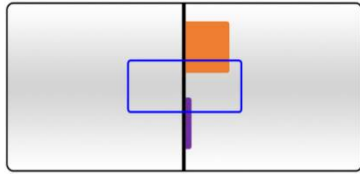
Atferd	Naturlig	Tilpasset
Prioritering <i>Hvordan denne personen bestemmer rekkefølgen av å håndtere elementer eller oppgaver, basert på etablerte regler og prosedyrer.</i>	Regler	Regler
Argumenterende <i>Hvordan denne personen bruker fakta og bevis for å vurdere og løse problemer.</i>	Evidensbasert	Situasjonsbestemt
Endringsresistens <i>Hvordan denne personen motstår endring.</i>	Motvillig mot endring	Situasjonsbestemt
Forsiktig besluttsomhet <i>Hvordan denne personen møter beslutninger og handlinger.</i>	Selvdrevet	Drevet av andre
Nøyaktighet <i>Hvordan denne personen fokuserer på korrekthet og nøyaktighet.</i>	Situasjonsbestemt	Presisjon
Selvstendighet <i>Hvordan denne personen jobber i et team.</i>	Situasjonsbestemt	Samarbeid
Rapportbygging <i>Hvordan denne personen interakterer med andre.</i>	Situasjonsbestemt	Relasjonsfokustert
Justering av arbeidsprosesser <i>Hvordan denne personen fokuserer på prosessen for å oppnå mål.</i>	Situasjonsbestemt	Nøyaktighet
Egendrive <i>Hvordan denne personens egne mål skaper fremdrift.</i>	Drevet av andre	Situasjonsbestemt
Kunde og teaminteraksjon <i>Hvordan denne personen samarbeider med kunder og ledere/eiere/aksjonærer, både interne og eksterne.</i>	Støttende	Engasjerende
Providing Instruction <i>Hvordan denne personen dikterer retninger og forventninger.</i>	Reserved & Detailed (C)	Reserved & Detailed (C)
Uttrykker åpenhet <i>Hvordan denne personen er mest komfortabel med å uttrykke seg.</i>	Strukturert	Situasjonsbestemt

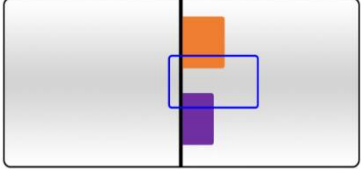
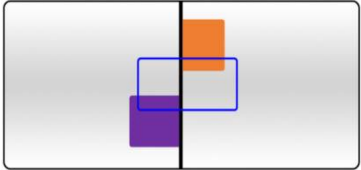
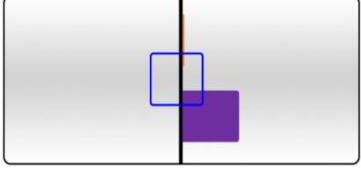
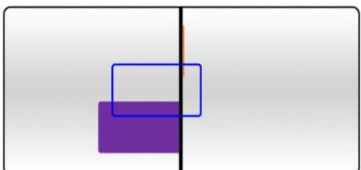
De 12 atferdstendensene - detaljer & grafer

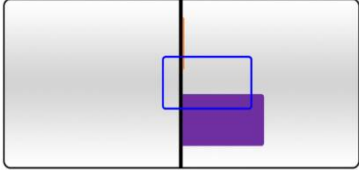
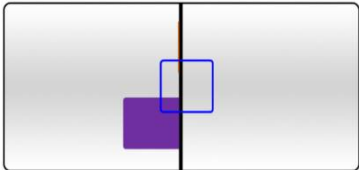
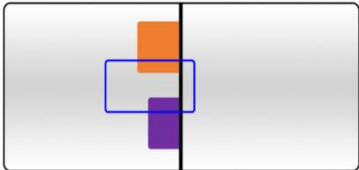
For hver av de 12, vil du se en graf og en personlig uttalelse for din naturlige og tilpassede stil. Disse scorene og utsagnene avslører hvilke av dine stilkombinasjoner som er mest observerbare, og beskrivelser hvordan du uttrykker den tendensen basert på din DISC-blanding.

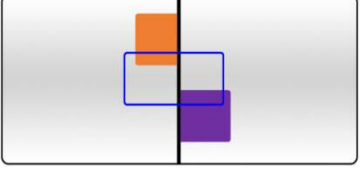
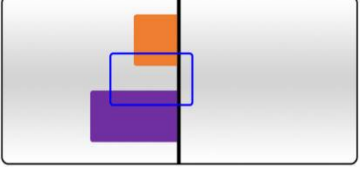
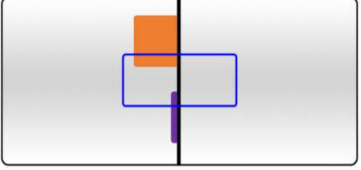
Tolkningsnotater - slik leser du rapporten:

- Frekvensobservasjon:** Atferdstendensene presenteres i rekkefølgen fra Oftest observert til Sjeldnest observert.
 - HI** – Klart observert i de fleste situasjoner, oftere sett
 - HM** – Ofte observert i mange situasjoner
 - MOD** – Kan, eller kan ikke bli observert, avhengig av situasjonen
 - LM** – Noen ganger observert i noen situasjoner
 - LOW** – Fravær av oppførselen i de fleste situasjoner
- Retningen på din poengsum** – Når grafen beveger seg til høyre eller venstre, viser den hvordan du sannsynligvis vil uttrykke deg gjennom oppførselen. Hvis grafene er i nærheten av midten, er resultatet en balanserende atferdseffekt som vil avhenge av situasjonen
- Generell befolkningssammenlikning** – Den blå boksen representerer den generelle befolkningen i denne atferdsmessige tendensen. Omtrent 68% av menneskene scorer i dette området.

	Situasjonsbestemt
Prioritering Naturlig (HM): Du fokuserer ofte på å følge etablerte, strukturelle og prosedyriske retningslinjer for å sikre høykvalitetsresultater med stor betydning av nøyaktighet og presisjon. Det er sannsynlig at du fokuserer på å få det gjort «by the book», kontra å utvise fleksibilitet for å forme resultatet. Reglene og prosedyrene er en sentral komponent for å lykkes, men vær sikker på at du vet hvordan du ønsker sluttresultatet før du går til handling. Tilpasset (HM): Naturlig konsistent	Resultater Regler 
Argumenterende Naturlig (HM): For å sikre at avgjørelser tas på riktig grunnlag, stoler du ofte på data. Samtidig vil du sannsynligvis søke ekstern bekreftelse før du fatter avgjørelser. Sannsynligvis tenker du gjennom ting på en nøye og grundig måte, og ofte veies risikoen opp mot tidligere bevis før du tar en beslutning. Husk at hjertet og hjernen sammen bygger et godt team. Tilpasset (MOD): Du kan stole på egne følelser og samhandling med andre for å ta avgjørelser, og velge litt hva som sannsynligvis vil bli ansett som akseptabelt. Samtidig vil du behandle eventuelle innvendinger til avgjørelsene med bevis og bekreftelse fra andre. Når du resonnerer, vil du sannsynligvis være avhengig av en balansert tilnærming til logikk og følelser, og ser på omstendighetene rundt med et logisk perspektiv, der du også tar hensyn til hva som føles riktig.	Intusjonsbasert Evidensbasert 

Endringsresistens Naturlig (HM): Du er noe endringsorientert, så lenge du kan forberede deg på forhånd, og samtidig forstå forventningene som knyttes til endringene. Det er sannsynlig at du vil starte en endringsprosess ved å først bygge forståelse, og deretter planlegge hvordan du kan navigere deg gjennom det som måtte komme. Du vil ikke alltid ha tid til å forberede deg fullt ut, slik at fleksibilitet og åpenhet kan være en fordel. Tilpasset (MOD): Du kan være treg med å omfavne eller akseptere endring, eller å føle deg mer forpliktet til dine egne tanker og ideer i tider der du opplever utfordrende endringer, avhengig av risikonivå. Det kan være tider hvor du aktivt oppsøker, aksepterer og engasjerer deg i endringer, og andre ganger du føler at mer informasjon og planlegging vil være fordelaktig før endringer skjer. Når virksomheten opplever og gjennomgår en endringsprosess, er det sannsynlig at du blir med, så lenge ting gir mening.	Situasjonsbestemt Tar ansvar for endring Motvillig mot endring 
Forsiktig besluttsomhet Naturlig (HM): Du vurderer ofte risikoen, knyttet mot fordeler og ulemper, svært nøye, for å forberede deg godt på sluttresultatet. Det er sannsynlig at du har en forsiktig tilnærming til å ta beslutninger. Det vil komme tider hvor det kan være aktuelt å gjøre det som føles riktig, utelukkende kun basert på egen magefølelse. Ikke la logikken være den eneste pekepinnen, men våg å ta avgjørelser. Tilpasset (LM): Du er noe impulsiv og handler stort sett basert på følelser, fremfor å ta deg tid til å vurdere risiko og konsekvens. Det er sannsynlig at du tar beslutninger ganske spontant, og basert på egen magefølelse. Noen ganger er det viktig å vurdere den strategiske fornuften, og ikke bare handle etter hva som føles bra.	Drevet av andre Selvdrevet 
Nøyaktighet Naturlig (MOD): Planene dine er en kombinasjon av nøye vurderinger for å sikre høykvalitetsresultater, og prosesser som tillater progresjon i et stødig og stabilt miljø. Du er sannsynligvis klar over egen forutsigbarhet og presisjon når du planlegger. Du vil ha mer positive resultater når du benytter balansert planlegging som et verktøy. Tilpasset (HM): Du fokuserer ofte nøye og bevisst på å sikre høykvalitetsresultater, gjennom nøyaktighet, struktur, orden og presisjon. Det er sannsynlig at du fokuserer på å opptre korrekt underveis i prosessene, samtidig som du gjør sakene riktig. Selv om du gjør det, kan suksessen påvirkes dramatisk gjennom å foreta gode planleggingsprosesser.	Forutsigbarhet Presisjon 
Selvstendighet Naturlig (MOD): Du balanserer resultater og samhandling, får ting gjort på en effektiv måte. Dette innebærer også å involvere andre for å få dette til å gå rundt på en «smooth» måte. Ut fra informasjonen er det sannsynlig at du vil være produktiv og effektiv, enten du jobber alene, eller i samarbeid med andre, noe avhengig av omstendighetene og miljøet rundt deg. Tilpasset (LM): Du er ganske oppmerksom på samarbeid, verdsetter å involvere andre, og foretrekker å nå resultater sammen, noe som kan svekke effektiviteten. Du vil sannsynligvis oppnå dine beste resultater når du samarbeider med andre. Vær oppmerksom på at for mye samarbeid kan føre til forsinkelser, både i produktivitet og effektivitet. Samtidig kan samarbeid ha andre positive effekter.	Samarbeid Direktiv 

	Situasjonsbestemt
Rapportbygging Naturlig (MOD): Interaksjonene dine drives av et ønske om å få kontakt med andre sosialt, og for å få arbeidet gjort og nå resultater. Hvis du kan gjøre begge samtidig, er ingenting bedre! Tilpasset (HM): Du er av den sosiale typen, og har større sannsynlighet for å fokusere på å skape langsiktige relasjoner, i stedet for å oppnå et mål, eller å fullføre en oppgave. Ikke glem at noen ganger bør business være business.	Resultatfokusert Relasjonsfokusert 
Justering av arbeidsprosesser Naturlig (MOD): Din nåværende prosess er balansert mellom å holde ting til en metodisk, stødig arbeidsmetode for å opprettholde kvalitetsstandarder, som igjen sikrer at det du gjør er nøyaktig og presist. Når informasjonen du behandler blir balansert mellom nøyaktighet og konsistens, vil utfallet kunne bli av høyere og bedre kvalitet. Tilpasset (LM): Prosessen og oppfølgingen din blir ofte drevet av å opprettholde kvalitetsstandarder, for å være sikker på at det du gjør er nøyaktig og presist. Det er sannsynlig at du behandler informasjon med nøyaktighet og presisjon som hovedfokus. Det kommer tider der konsistens er like viktig som nøyaktighet - ikke glem å skape en balanse mellom disse.	Nøyaktighet Konsistenthet 
Egendrive Naturlig (LM): Din besluttsomhet er stabil, støttende og mindre pressende, med tanke på konsekvensene av relasjoner før du handler. Du vil sannsynligvis bli drevet til handling basert på andres forventninger, noe som kan bety at du tar mer enn din rettfærdige andel når du inngår forpliktelser. Tilpasset (MOD): Din besluttsomhet er balansert mellom en selvstyrt og drevet-av-andre-tilnærming, med fokus på handlinger for å oppnå resultater med en viss bevissthet om risiko og konsekvenser av handlingen. Du er sannsynligvis drevet av både et ønske om å møte og tilfredsstille egne behov, samtidig som du ønsker å støtte og hjelpe andre under prosessen.	Drevet av andre Selvdrevet 

Kunde og teaminteraksjon Naturlig (LM): Det er sannsynlig at du vil fokusere på å gi støtte og berolige andre, ofte for å ivareta deres behov på en måte som bygger tillit til deg som person eller leder. Du gjør det du kan for å sikre at andre blir ivaretatt, og får de støttefunksjonene de behøver for å kunne utføre sitt arbeid. Det er viktig å også være oppmerksom på virksomhetens behov som en helhet. Tilpasset (HM): Du er noe engasjerende, sjarmerende, overbevisende og innflytelsesrik, og samhandler ofte med andre på en måte som skaper tillit hos andre. Det er mest sannsynlig at du fokuserer på å samarbeide med andre for å skape et forhold og bygge et vennskap, for å så sikre at de vil bli tilbakevendende for å jobbe med nettopp deg, kontra å få jobben gjort. Noen ganger bør man la «business være business», og redusere dette.	Situasjonsbestemt Støttende Engasjerende 
Providing Instruction Naturlig (LM): Det er mest sannsynlig at du vil nøyaktig følge etablerte strukturelle og prosedyriske retningslinjer, samtidig som du er klar over behovet for nøyaktighet og overholdelse av visse retningslinjer og prosedyrer. Noen ganger er det å bøye reglene litt viktig for å oppnå best mulig resultat. Tilpasset (LM): Naturlig konsistent	Reserved & Detailed (C) Directive & Compulsive (D) 
Uttrykker åpenhet Naturlig (LM): Du er komfortabel når du fokuserer på strukturen, detaljene og nøyaktigheten, og foretrekker å benytte god tid på planlegging og vurdering av konsekvenser før du går til handling. Det er sannsynlig at du føler deg mer trygg når du kan lene deg tilbake på data, informasjon, statistikk og prosedyrer som sikrer nøyaktighet og presisjon, samt viser til dokumenterte modeller om hvorfor nettopp dette fungerer godt. Husk at samhandling og relasjonsbygging kan lønne seg langsiktig. Tilpasset (MOD): Du balanserer mellom evnen til å samhandle med andre mennesker og bygge relasjoner, mens du fremdeles holder fokus på struktur, detaljer og nøyaktighet. Du kan tidvis slite med å opprettholde jevnlig tempo eller fokus under denne prosessen. Du kan trygt benytte både sosiale interaksjoner og sosial informasjon for å både støtte og underbygge ditt perspektiv.	Strukturert Sosial 

Sammendrag av stilen til Sample Report

Kommunikasjon er en toveis prosess. Oppfordre andre til å gjennomføre sin egen DISC-rapport, og dere kan deretter dele sammendraget med hverandre. Ved å diskutere preferanser, behov og ønsker hos menneskene du jobber med, sosialisere deg med og lever med, kan du forbedre forholdene og snu det som kan ha vært et stressende forhold til å bli mer effektivt, kun ved å forstå og benytte deres DISC-informasjon. Fullfør skjemaet nedenfor fra de forrige sidene av rapporten, for å bygge ditt sammendrag.

KOMMUNIKASJON, GJØR/IKKE-GJØR

1. _____
2. _____

DIN MOTIVASJON: ØNSKER

1. _____
2. _____

DIN MOTIVASJON: BEHOV

1. _____
2. _____

DINE STYRKER

1. _____
2. _____

DIN ARBEIDSSILTENDENSER

1. _____
2. _____

EFFEKTIVE MILJØFAKTORER

1. _____
2. _____

POTENSIELLE FORBEDRINGSOMRÅDER

1. _____
2. _____



DEL III Forståelse for andre og tilpasningsdyktighet

Å forstå ditt eget atferdsmønster er bare det første steget til å forbedre dine relasjoner. For å virkelig begynne å benytte kraften av atferdsmønstre, må du også vite hvordan du kan benytte informasjonen hos andre mennesker, og i andre situasjoner. Gode relasjoner kan dermed bli bedre, og utfordrende relasjoner kan bli til bra relasjoner.

Mennesker ønsker å bli behandlet i henhold til deres atferdsstil, ikke din.

Folk gjør vanligvis feilen ved å anta at andre kommuniserer og handler på samme måte som de gjør selv, og mange av oss vokste opp ved å tro på den gyldne regelen: å behandle andre slik du ønsker å bli behandlet selv. I stedet oppfordrer vi til å leve etter en annen praktisk regel - det Dr. Tony Alessandra kaller **The Platinum Rule: å behandle andre slik DE vil bli behandlet**. Denne praksisen krever strategisk tilnærming som gjøres fra gang til gang. Å justere din egen oppførsel for å få folk til å føle seg mer komfortable med deg og situasjonen rundt, er kjent som **Tilpasningsevne**.

Det er viktig å huske at å tilpasse vår atferd er ikke alltid nødvendigvis enkelt. Det kan ta tid, føles veldig vanskelig, og i noen situasjoner føles både fremmed og helt umulig. Gi det tid, tålmodighet, praktiser det jevnlig og du vil se fordeler på kort eller lang sikt. Det er ingen fasit hvor lang tid det vil ta - dette er en jevn prosess du må gå gjennom i eget tempo.

TILPASNINGSEVNE

DETTE KAPITTELET INNEHOLDER:

- Hva er tilpasningsevne?
- Hvordan identifisere en annen persons atferdsstil
- Kommunikasjon med hver enkelt stil
- Hvordan tilpasse deg de ulike profilene
 - Endre direktehet/indirektehet
 - Endre åpenhet/beskyttelse
 - Endre tilnærming og prioritet
- Tilpasning til ulike situasjoner
 - På jobb
 - I salg og service-situasjoner
 - I sosiale situasjoner
 - I læringsmiljøer
- Tilpasningsaktiviteter



Hva er tilpasningsevne?

Tilpasning er basert på to elementer: **Fleksibilitet** og **Evne**. **Fleksibilitet** er din villighet, og **Evne** er din kapasitet til å **justere din approach** (tilnærming) eller **strategi** basert på de **konkrete behovene** til situasjonen eller relasjonen på det nåværende tidspunktet. Det er noe du kognitivt må velge å justere selv (mønstre, holdninger og vaner), og ikke forvente av andre.

*Vi praktiserer tilpasningsevne hver gang vi bremser opp for en **C** eller **S**-stil, eller når vi beveger oss litt raskere for en **D** eller **I**-stil. Det forekommer også når **D** eller **C**-stilene tar seg tid til å bygge relasjoner til en **S** eller **I**-stil, eller når **I**- eller **S**-stilen fokuserer på fakta, eller helt konkret tilnærmer seg **D** eller **C**.*

Tilpasningsevne betyr ikke å "etterlikne" den andre personens stil. Det betyr å justere din åpenhet, direktehet, tempo og prioritering i retning av den andre personens preferanser, samtidig som du opprettholder din egen identitet. Tilpasningsdyktige mennesker vet hvordan de skal forhandle relasjoner på en måte som gjør at alle vinner.

Tilpasningsnivået ditt påvirker hvordan andre dømmer forholdet til deg. Å øke din tilpasningsevne vil øke både tillit og troverdighet. Hvis du reduserer tilpasningsevnen, vil tilliten og troverdigheten mine. Å være mer tilpasningsdyktig, gjør at du kan samhandle mer produktivt med vanskelige mennesker, og hjelper deg å unngå eller håndtere anspente situasjoner.

Viktige vurderinger:

- Tilpasningsdyktighet er en viktig bærebjelke i suksessfulle relasjoner.
- Ingen stil er naturlig mer tilpasningsdyktig enn en annen.
- Tilpasning er et aktivt valg:
 - Du kan velge å være tilpasningsdyktig med en person, og ikke med andre.
 - Du kan velge å være ganske tilpasningsdyktig med en person i dag, og mindre med samme person i morgen.
- Mennesker bruker ofte en annen stil i yrkeslivet enn de gjør i deres sosiale og personlige liv.
 - Vi har en tendens til å være mer tilpasningsdyktige på jobb, og med mennesker vi kjenner mindre.
 - V har en tendens til å være mindre tilpasningsdyktige hjemme, og med mennesker vi kjenner bedre.

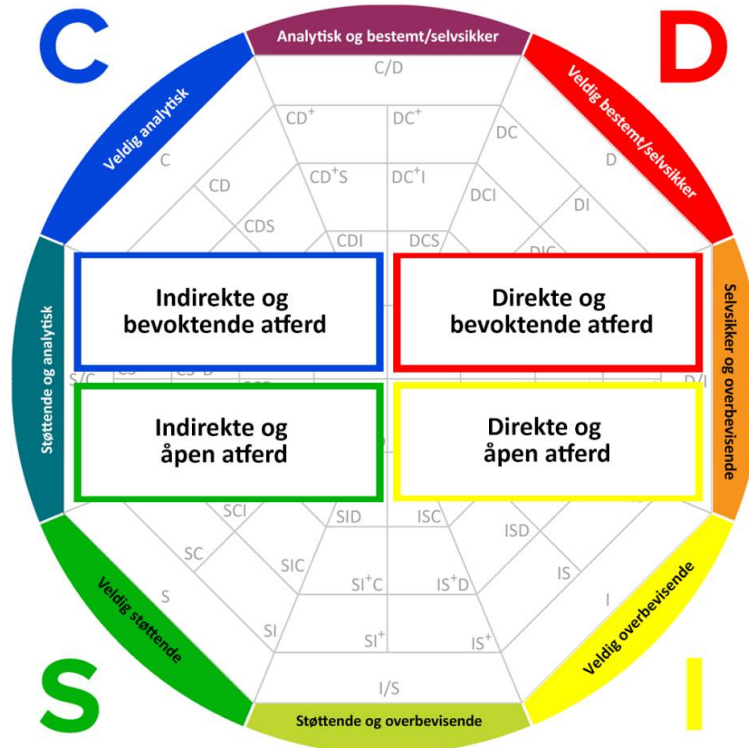
Gode tips og råd:

På det ekstreme kan tilpasningsevne fremstå som "wishy-washy" og todelt. En person som opprettholder høy tilpasningsevne i alle situasjoner kan ikke være i stand til å unngå stress og ineffektivitet. Det er også fare for å utvikle spenning fra stresset med å hele tiden oppføre seg i en "fremmed" stil. Vanligvis er dette noe som forekommer temporært, og kan være verdt det hvis du får kontakt med andre. I den andre enden av sammenhengende, ville ingen tilpasningsevne ha ført til at andre ser på noen som stive og kompromissløse fordi de kun insisterer på å oppføre seg i sin egen stil, og etter sitt eget naturlige tempo og prioritet. Tilpasningsevne er svært viktig, men må skje på de riktige premisser.

Gjenkjenning av en annen persons atferdsstil

Det finnes primært to kraftfulle spørsmål:

1. Fremstår de som **DIREKTE** eller **INDIREKTE** i deres kommunikasjon?
(Direktehet er den første stilindikatoren. Direkte viser til høyre, Indirekte til venstre).
2. Er de **INNADVENDT** eller **ÅPEN/UTADVENDT** i deres kommunikasjon?
(Åpenhet er den andre stilindikatoren. Åpen viser mot bunn, Innadvendt mot toppen).



Når vi integrerer både den naturlige tendensen til å enten være DIREKTE eller INDIREKTE med den naturlige tendensen til å enten være INNADVENDT eller ÅPEN/UTADVENDT, danner det grunnlaget for å fastsette stil basert på en av de fire atferdsstilene:

D = Personer som vanligvis utviser **direkte og bevoktet atferd** definerer den **Dominante stilen**.

I = Personer som vanligvis utviser **direkte & åpen atferd** definerer den **Influerende stilen**.

S = Personer som vanligvis utviser **indirekte & åpen atferd** definerer den **Stabile stilen**.

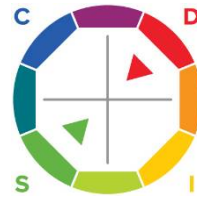
C = Personer som vanligvis utviser **indirekte & bevoktet atferd** definerer den **Grundige stilen**.

Atferdsintensiteten av direkte eller indirekte, og å være åpen eller beskyttet, vises i kvadranten du plotter. Plottene mot kanten av BPV utviser **MER INTENSITET**, og de som plotter nærmere midten reflekterer **MODERAT INTENSITET** av begge karakteristikkene.

Kommunikasjon med hver enkelt stil

Med DOMINANS-stilen	Med INFLUERENDE-stilen	Med STABIL-stilen	Med GRUNDIG-stilen
• Vis dem hvordan de vinner • Vis forståelse • Bring konsis data til bordet • Samtykk til mål og forplikter • Varier på rutinene • Komplimenter dem på hva de har oppnådd • Gi dem støtte til å lede og påvirke resultater	• Vis at du liker og beundrer dem • Vær optimistisk • Støtt deres følelser og ideer • Unngå detaljene • Fokuser på det store bildet • Gjør det sammen - interager og samhandle i stor grad • Omtal deres fremgang, prestasjoner og utvis takknemlighet for deres jobb	• Vis hvordan din ide minimerer risiko • Vis resonnement og forståelse • Komplimenter dem for deres stabile, langvarige innsats • Gi personlige forsikringer • Skap og utvis en vennlig og avslappende atmosfære • Handle ikke-aggressivt, fokuser på felles interesser • Skap muligheter for samarbeid i grupper	• Tilnærme deg på en direkte, ikke-truende måte (ikke la dem føle seg konkurranseutsatt) • Vis forståelse og resonnement • La dem tenke, resonnere og sjekke datakilder før beslutninger tas • Fortell dem hvorfor og hvordan

Spenning blant stilene

TEMPO	PRIORITERING	TEMPO & PRIORITERING
<i>Direkte, Fartsfylt</i> vs. <i>Indirekte, Langsommere</i>	<i>Bevoktet, Oppgaveorientert</i> vs. <i>Åpen, Menneskeorientert</i>	<i>Direkte, Fartsfylt, Bevoktet, Oppgaveorientert</i> vs. <i>Indirekte, Langsommere, Åpen, Menneskeorientert</i>
 Høy S + Høy I (Nedre Venstre vs. Nedre Høyre kvadrat).	 Høy D + Høy I (Øvre Høyre vs. Nedre Høyre Kvadrat)	 Høy S + Høy D (Nedre Venstre vs. Øvre Høyre kvadrat)
 Høy C + Høy D (Øvre Venstre vs. Øvre Høyre kvadrat)	 Høy C + Høy S (Øvre Venstre vs. Nedre Venstre kvadrat)	 Høy C + Høy I (Øvre Venstre vs. Nedre Høyre kvadrat)

Modifikasjon av tempo og prioriteringer

DIREKTE/INDIREKTE

Med DOMINANS Direkte	Med INFLUERENDE Direkte	Med STABIL Indirekte	Med GRUNDIG Indirekte
• Benytt en sterk, selvsikker stemme • Benytt direkte utsagn i stedet for "runde spørsmål" • Møt konflikter, utfordre og vær uenig om det er aktuelt • Gi uforventet oppmerksomhet	• Ta beslutninger i et raskere tempo • Vær oppegående, positiv og varm • Ta initiativ til samtaler • Gi anbefalinger • Møt en konflikt åpent, ikke kollider med vedkommende	• Ta beslutninger saktere • Avstå fra konflikter/argumenter • Ta beslutninger i fellesskap • Vær hyggelig og stødig • Svar sensitivt, fornuftig og logisk	• Ikke forstyr vedkommende • Søk meningene deres, og anerkenn dem åpenlyst • Avstå fra å kritisere, utfordre eller opptre pushy - særskilt personlig

BEVOKTET/ÅPEN

Med DOMINANS Bevoktet	Med INFLUERENDE Åpen	Med STABIL Åpen	Med GRUNDIG Bevoktet
• Gå direkte til oppgaven • Hold deg til agendaen • Ikke kast bort tiden • Benytt et sterkt, faglig profesjonelt språk • Formidle aksept og forståelse • Lytt til deres forslag	• Del følelser - utvis mer humør og personlighet • Svar på uttrykk for deres følelser • Gi dem personlige komplimenter • Vær villig til å løsrive deg fra agendaen	• Ta deg tid til å utvikle en relasjon til vedkommende • Kommuniser mer, løsriv deg og "stå litt nærmere" • Bruk et vennlig språk • Vis interesse i dem • Gi dem anerkjennelser	• Oppretthold en saklig, logisk og faktaorientert orientering • Anerkjenn deres tenkning • Utvis entusiasme og benytt kroppsspråk • Responder høflig og formelt

Modifikasjon av tempo og prioriteringer

TEMPO

Med DOMINERENDE RASKERE	Med INFLUERENDE RASKERE	Med STABIL LANGSOMMERE	Med GRUNDIG LANGSOMMERE
• Vær forberedt og organisert • Kom raskt til poenget • Snakk tydelig, beveg deg i et raskere tempo • Ikke kast bort tiden • Tildel oppmerksomhet ved ledig tid • Se etter måter å skape variasjon på, særs i egen presentasjon	• Ikke forhast deg med oppgaver • Snakk, beveg deg i et raskt tempo • Bytt samtaleemne ofte, variasjon • Vær tydelig med detaljene • Vær positiv og karismatisk • Gi dem oppmerksomhet	• Opparbeid deg tillit og troverdighet over tid • Fokuser på en stødig tilnærming • Sett av godt med tid til gjennomføringsprosessen i oppgaver • Tilby steg-for-steg instruksjoner og en tydelig oppskrift • Vær tålmodig, og ikke stress	• Vær forberedt på å svare på spørsmål • Snakk tydelig og fagorientert, handle saktere • Hils på vedkommende hyggelig, og gå umiddelbart til oppgaven (ingen sosial konversasjon) • Gi dem tid til å tenke og reflektere: ikke push dem inn i umiddelbare handlinger

PRIORITERINGER

Med DOMINERENDE OPPGAVE	Med INFLUERENDE MENNESKE	Med STABIL MENNESKE	Med GRUNDIG OPPGAVE
• Gå rett til oppgaven • Gi flere valg, og la dem bestemme • La dem definere mål og delmål på egenhånd • Oppfølging på høyt nivå	• Få tid til sosialisering sammen • Ta initiativet til å introdusere deg selv, eller start samtalen • Vær åpen og vennlig, tillat entusiasme • Led samtalen inn på emner, men la dem snakke • Kom med forslag som setter dem i et godt lys • Ikke krev mange detaljer eller langsiktige forpliktelser	• Bli kjent med dem personlig • Ha en vennlig, men profesjonell fremtoning • Involver gjennom å fokusere på hvordan arbeidet deres påvirker dem og deres forhold • Hjelp dem å prioritere oppgaver • Vær forsiktig med å kritisere personlig, hold deg spesifikk og fokusert	• Vær forberedt praktisk, og med logiske resonneringer • Følg regler, regulasjoner og etablerte strukturelle prosedyrer • Hjelp dem med å sette realistiske frister og målepunkt • Gi fordeler og ulemper, og hele historien • Sett av tid til å dele detaljer, data og annet • Vær åpen for en grundig analyse av detaljene

Modifikasjon av tempo og prioriteringer: PÅ JOBB

DOMINANS-stilen

HJELP DEM Å:

- Inneha mer realistiske risikoer knyttet mot mål
- Utvise mer forsiktighet og overveielse før man tar beslutninger
- Følge relevante regler, forskrifter og forventninger knyttet til arbeidet
- Anerkjennelse og anmode andres bidrag, både individuelt og som team
- Fortelle andre årsakene til beslutningene som tas
- Dyrke mer oppmerksomhet og respons på følelser

INFLUERENDE-stilen

HJELP DEM Å:

- Prioritere og organisere
- Få oversikt over oppgaver slik at dem blir fullført
- Se mennesker og oppgaver på en mer objektiv måte
- Unngå overforbruk av "gi og ta"-regler
- Skrive ting ned, holde det konsist

STABIL-stilen

HJELP DEM Å:

- Benytte seg av snarveier for å eliminere unødvendige prosesselementer
- Spore sin egen vekst og utvikling
- Unngå å gjøre ting på samme måte hele tiden
- Innse at det finnes mer enn en tilnærming til oppgaver
- Bli mer åpen for å ta noen risikoer, og gjennomføre endringer
- Føle seg mer oppriktig verdsatt
- Stå opp for seg selv, snakke mer, få frem tanker og følelser

GRUNDIG-stilen

HJELP DEM Å:

- Dele sin kunnskap og kompetanse med andre
- Stå opp for seg selv med menneskene de foretrekker å unngå
- Gå for å gjennomføre innen realistiske frister og parametere
- Se på mennesker og oppgaver mindre seriøst og kritisk
- Balansere livet med både samhandling og oppgaver
- Holde seg på rett kurs med oppgaver, mindre kvalitetssjekking
- Opprettholde høye forventninger til oppgaver som krever det - og ikke til alt

Modifikasjon av tempo og prioriteringer: INNEN SALG OG SERVICE

DOMINANS-stilen

- Planlegg å være forberedt, organisert, fartsfylt og alltid "rett på poenget"
- Imøtekom vedkommende på en profesjonell og forretningsmessig måte
- Lær og studer deres mål - hva de vil oppnå, hvordan de lar seg motivere til å få ting gjennomført, og hvordan de vil endre seg
- Foreslå løsninger med klart definerte og forhåndsavtale konsekvenser, så vel som fordeler som spesifikt er relatert til å oppnå deres mål
- Hold deg til poenget
- Gi alternativer, og la dem ta beslutningen, når det er praktisk gjennomførbart

INFLUERENDE-stilen

- Ta initiativet til å introdusere deg selv på en vennlig og informativ måte, og vær åpen til å diskutere nye emner som ser ut til å interessere dem
- Illustrer ideene dine med historier og emosjonelle beskrivelser som kan relatere til deres mål eller interesser
- Oppsummer tydelig detaljer, og rett disse mot gjensidig akseptable mål
- Gi insentiver som oppmuntrer til raskere beslutninger
- Gi dem tilbakemeldinger og/eller attester
- Støtt drømmene og målene deres

STABIL-stilen

- Bli kjent med dem mer personlig, og tilnærm deg på en ikke-truende, hyggelig og vennlig, men likevel profesjonell måte
- Be dem identifisere egne emosjonelle behov, så vel som oppgaven og forventningene til forretning
- Involver dem gjennom å fokusere på det mellommenneskelige aspektet... det vil si, hvordan noe påvirker dem og deres forhold til andre
- Bygg tillit, vennskap og kredibilitet sakte men sikkert
- Unngå å forhaste dem, og gi dem personlige, konkrete forsikringer, når aktuelt
- Kommuniser på en konsistent, korrekt måte - på jevnlig basis

GRUNDIG-stilen

- Forbered deg godt, slik at du kan svare på så mange av spørsmålene deres så raskt som mulig
- Hils på en hyggelig måte, men fortsett rakt til oppgaven. Ikke foreta personlig, sosial samtale
- Finpuss dine praktiske og teoretiske ferdigheter, slik at du er godt forberedt
- Still spørsmål som avslører en klar retning, og som passer godt til det generelle opplegget
- Dokumenter hvordan, hvorfor og på hvilken måte noe fungerer
- Gi dem tid til å tenke og resonnerer - unngå å presse inn i en forhastet beslutning
- Fortell fordeler, ulemper og hele historien av bildet. Grundighet er viktig i en slik samtale
- Følg opp, og lever nøyaktig det du lover, verken mer eller mindre

Modifikasjon av tempo og prioriteringer: I SOSIALE SETTINGER

DOMINANS-stilen

- La dem vite at du ikke har noen intensjoner om å kaste bort noens tid
- Formidle åpenhet, og vis din aksept av dem som et menneske
- Lytt til deres forslag, og samtykk til forslagenes opprinnelse
- Oppsummer deres prestasjoner og oppnåelser
- Gi dem din tid og fulle oppmerksomhet
- Sett pris på, og anerkjenn når det er mulig

INFLUERENDE-stilen

- Fokuser på en positiv, fremoverlent og varm tilnærming
- Lytt til deres personlige følelser og opplevelser
- Svar åpent og tilbøyelig på deres spørsmål
- Unngå negative eller rotete problemdiskusjoner
- Kom med forslag som setter dem i et godt lys
- Ikke krev mye, detaljer eller langsiktige forpliktelser
- Gi dem din oppmerksomhet, tid og tilstedeværelse

STABIL-stilen

- Fokuser på en langsommere, jevn og stabil tilnærming
- Unngå argumenter og konflikter
- Svar sensitivt, fornuftig og kom med gode resonneringer
- Anerkjenn dem privat med spesifikke, troverdige komplimenter
- La dem følge prosessen i konkrete oppgaver
- Vis dem trinnvise prosedyrer steg-for-steg
- Oppfør deg behagelig, harmonisk og optimistisk
- Tilfør dem stabilitet og minimalt med endringer

GRUNDIG-stilen

- Benytt en logisk tilnærming
- Lytt til deres bekymringer, resonnementer og forslag
- Svar formelt og høflig
- Negative diskusjoner er OK, så fremt de ikke blir rettet mot noen personlig
- Anerkjenn dem personlig for deres tanker og refleksjoner
- Fokuser på hvor fornøyd du er med deres prosedyrer
- Vis dem hva du gjør, og ikke hva du sier

Modifikasjon av tempo og prioriteringer: I LÆRENDE SITUASJONER

DOMINANS-stilen

- Liker å lære raskt, kan bli frustrert med et lavere tempo
- Har sin egen indre motivasjonsklokke, lærer av egne årsaker, og ikke av andres
- Kan gjerne strukturere og designe sin egen læreplattform
- Gjør det OK med egne læreplattformer/selvstudium
- Definerer sine egne mål og når ofte disse
- Kan ha et noe kort oppmerksomhetsspann

INFLUERENDE-stilen

- Liker å lære i grupper
- Samhandler ofte med andre
- Reagerer på eksentrisk motivasjon, ros og oppmuntring eksternt
- Behøver tydelig behovsstruktur fra tilretteleggeren: kan miste tidsoversikt
- Behøver en tydelig "hva skal jeg gjøre" og "når skal jeg gjøre det"-oversikt
- Kan overskride tidsfrister, hvis de blir satt igjen på egenhånd og læringen kan bli sent fullført

STABIL-stilen

- Aksepterer en balanse mellom individuell læring og gruppearbeid
- Viser tålmodighet med detaljerte og tekniske prosesser
- Liker journalføring, dokumentasjon og oppfølging
- Foretrekker eksiplitte instruksjoner
- Ønsker å kjenne til forventningene og resultatene
- Kan trenge hjelp til å prioritere oppgaver hvis det oppstår en lang oppgave, kan også ta kritikk personlig

GRUNDIG-stilen

- Foretrekker individuelt arbeid fremfor gruppearbeid
- Aksepterer mer upersonlig trening gjennom fjernarbeid, eksempelvis videokonferanse eller e-læringskurs
- Har høye forventninger til egen lærekurve og fremdrift
- Vil strukturere sine egne aktiviteter, med eksiplitte mål og forhåndsdefinerte resultater etablert
- Legger vekt på detaljene, omfavner læringen med dyp tenking og teoretiske grunnlag for læringen
- Kan bli for opphengt i detaljene, spesielt om det er et presset læremiljø

DISC i praksis - øvelser for tilpasningsdyktighet

Å øve på tilpasningsevne

Tilbring litt tid med menneskene hjemme og på jobb som du kjenner godt og stoler på. Det er viktig at de har andre stiler enn deg. Utforsk måter du kan kommunisere mer effektivt med dem på. Be om støtte og tilbakemelding når du forsøker nye kommunikasjonsmetoder. Husk - fortell dem at dette er ferdigheter du praktiserer på, slik at de ikke blir overrasket når du endrer atferdsmønster. Da kan du også få nyttige tilbakemeldinger.

- **Forsøk å identifisere deres stil basert på** deres observerbare atferd
- **Forsøk å endre din direktehet og åpenhet** under interaksjon og samhandling
- **Øv deg på å endre ditt tempo og prioritering**
- Be om tilbakemelding på effektiviteten din i kommunikasjonen med dem
- Ta litt tid til å reflektere over opplevelsen din, og hva som fungerte eller ikke fungerte for begge
- Vurder hva du bør gjenta, og hva du må endre for å kunne kommunisere mer effektivt

Når du begynner å føle deg mer komfortabel med tilpasningsdyktighet og hver enkelt profil sine behov, forsøk med andre! Her er det kun mengdetrening som gjelder. "Practice makes perfect".

Aktivitetsforslag

Velg en relasjon der ting ikke har gått så bra som du skulle ønske. Skap en forpliktelse ovenfor deg selv, og ta deg tid til å bygge forståelse rundt vedkommendes atferdsmønster, og ta noen skritt for å tilpasse din oppførsel ovenfor vedkommende for å forbedre relasjonen for fremtiden.

- 1 Identifiser atferdsstilen til vedkommende ved å stille disse to **kraftsspørsmålene**:
 - Er vedkommende DIREKTE eller INDIREKTE i deres kommunikasjon?
 - Er vedkommende BEVOKTET eller ÅPEN i deres kommunikasjon?
- 2 Bygg en forståelse for deres stil, og se på muligheter for å tilpasse din Direktehet og Åpenhet når du samhandler med dem.
- 3 For å videre bygge forståelse for spenningen som kan oppstå i relasjonen, merk deg forskjellen som forekommer i både din og vedkommendes tempo og prioritering. Identifiser ulikhetene, og hva som danner vedkommendes grunnlag.
- 4 Øv på å tilnærme deg, og samhandle med vedkommende på den måten du tror de vil bli behandlet på. Husk at det i starten kan føles både uvant, ekkelt og ubehagelig, men med trening og dedikasjon til å tilpasse seg, vil du bli overrasket over forskjellen.

Ulik spenning blant stilene-øvelse

Selv om du tar største hensyn til en person, kan det eksistere spenninger i en relasjon der stilene er ulike. Hvis dette er atferdsrelatert, kan det være nyttig å benytte **The Platinum Rule** - å behandle andre slik de vil bli behandlet. Øvelsen nedenfor kan du fullføre for å få innsikt i hvordan du kan forbedre ansente relasjoner. Hvis du føler deg komfortabel med det, kan du diskutere dette med den andre personen for å finne ting dere kan gjøre for å lette spenningen.

Min stil: Mitt tempo: Min prioritet:	FORHOLD Navn: John Doe Stil: Høy I Tempo: Raskere Prioritet: Menneskeorientert Forskjell: tempo og prioritering Strategi: Vær mer omgjengelig, sosial, oppegående, og fartsfylt med John
---	--

RELASJON 1	RELASJON 2
Navn: _____	Navn: _____
Stil: _____	Stil: _____
Tempo: _____	Tempo: _____
Prioritet: _____	Prioritet: _____
Forskjell: _____	Forskjell: _____
Strategi: _____	Strategi: _____
_____	_____
_____	_____

Skap et POWER-team med DISC

Ville det ikke vært fantastisk å ha et POWER-team der alle medlemmene bragte sine beste styrker til bordet, og alle våre utfordringer kunne bli støttet av noen som hadde erfaring innenfor områdene vi har utfordringer?

Med hensyn til styrkene og arbeidsatferdsmønster for hver stil, hvem ville vært et ideelt DISC-powerteammedlem?

	DOMINANS-stil		INFLUERENDE-stil		STABIL-stil		GRUNDIG-stilen
STYRKER	Veiledende Ledende Banebrytende		Talende Motiverende Underholdende		Lyttende Teamarbeidende Konsistent		Planleggende Systematisert Instrumenterende
ARBEIDATFERDS-MØNSTER	Effektiv Opptatt Direktiv		Interagerende Aktiv Personlig		Vennlig Målbevisst Oppriktig		Formell Funksjonell Strukturert
NAVN							

For et kommende prosjekt, vurder hvordan en sammensetning av et DISC Power Team kunne vært en suksess!

- Tildel ansvarsområder basert på styrker
- Bestem hvilke muligheter eller utfordringer som finnes eller kan komme opp
- Gi hvert teammedlem muligheten til å vise frem sine skills, ferdigheter og erfaringer
- Samles regelmessig, og diskuter fremdriften som et team
- Gi løpende tilbakemelding angående roller, styrker, behov og eventuell tilleggsstøtte som kreves for å få prosjektet i mål

Veien videre

Denne rapporten er fylt med informasjon om din atferdsstil, og stilene du vil møte i samhandling med andre. Det er mange forslag i rapporten om hvordan du kan benytte informasjonen i praksis. Nå gjenstår det bare å komme til neste trinn, der du gjennomfører øvelsene. Ikke legg rapporten på en hylle, eller bare på skrivebordet, der den sakte men sikkert ender i papirkurven. Å kjenne din egen stil er bare begynnelsen - du må kunne bruke denne informasjonen for å forbedre alle dine relasjoner.

Benytt rapporten kontinuerlig som et referanseverktøy. Den inneholder mye informasjon, som aldri var ment til å bli fordøyd i en enkelt lesing. Eksperimenter med å gjøre noen endringer i din tilnærming, oppførsel og generell atferd, og undersøk resultatene som oppstår. Vi garanterer at du blir overrasket.

Ansvarsfraskrivelse

Det finnes uttrykkelig ingen garantier knyttet til denne DISC-analysen. Du påtar deg det fulle ansvaret, og forfatterne, vurderingsansatte, representanter, tilknyttede selskaper og etterfølgere, og selskapet som ber deg om å fullføre denne vurderingen, er ikke ansvarlig for (1) din bruk og anvendelse av vurderingen, (2) tilstrekkeligheten, nøyaktigheten, tolkningen, korrektheten eller nytteverdien av denne vurderingen, og (3) resultatene eller informasjonen som du får kjennskap til under bruk/anvendelse av vurderingen. Du fraskriver deg enhver krav eller regressrett på grunn av krav mot selskapet, enten i egen rett, eller grunnet krav fra tredjepart. Du plikter å holde selskapet skadesløst, og holde den ufarlig mot krav, forpliktelser eller tredjepartskrav.

Ovennevnte fraskrivelse og erstatning skal gjelde for ethvert krav, rett til regress, erstatningsansvar, krav eller søksmål for personskade, skade på eiendom eller annen skade, tap eller ansvar som oppstår som følge av at noen forbundet med denne vurderingen, eller bruk, anvendelse, tilstrekkelighet, nøyaktighet, tolkning, brukbarhet eller styring av denne vurderingen, eller resultatene som er utviklet av denne rapportens bruk kommer til gjengjeldes.

Leverandør og selskap vil under ingen omstendigheter være ansvarlig for tapt fortjeneste, inntekt eller andre følgeskader, eller for ethvert krav mot deg fra en tredjepart, selv om en eller flere av selskapets medarbeidere har blitt informert om muligheten for slike skader..

(fortsettelse fra side 2)

Hvordan sikre vurderingsnøyaktighet? Uavhengig og kvalifisert testing på standarder satt av APA and EEOC

*"....denne DISC-vurderingen har en av de høyeste Cronbach-scorene på DISC-markedet."
- Assessment Standards Institute*

Vurderingsrapportens industri, før og nå

Vurderingsrapporter har blitt benyttet siden midten av det 20. århundre, opprinnelig basert på Fortune 500, beregnet av dyktige mennesker med doktorgrad, og produsert av bare en håndfull pålitelige utviklere. Med ankomsten av internett på 1990-tallet, ble muligheten til å produsere, markedsføre og selge vurderinger eksponentielt enklere og rimeligere. Siden den gang har den utviklet seg til en slags "global hyttebransje" med hundrevis av nye vurderingsutviklere, som har produsert tusenvis av forskjellige vurderingsverktøy. Hver utvikler hevder at vurderingene sine er vitenskapelig nøyaktige instrumenter, som blir solgt, solgt på nytt og som benyttes av enkeltpersoner og organisasjoner av alle slag: inkludert mange av våre største institusjoner, som Fortune 500s, store universiteter, verdensregjeringer og til og med militæret. Skremmende nok er denne "globale hytteindustrien", som produserer data som er tillitsbundet av millioner, fullstendig uregulert uten noe som sikrer at forbrukerne får det de blir solgt og fortalt. Det er null krav, garantier, lover eller forskrifter som sikrer at forbrukeren får et vitenskapelig nøyaktig dokument og målingsverktøy . eller til og med hva utviklerne og selgerne lover og hevder.

Løsningen? En uavhengig og verifiserbar testrapport, utviklet av en kvalifisert institusjon

The Assessment Standards Institute (ASI) tilbyr våre vurderinger med verifiserbar objektiv testing og rapportering som møter våre standarder satt av [American Psychological Association \(APA\)](#) og [Equal Employment Opportunity Commission \(EEOC\)](#). Dette testbatteriet er både frivillig og fullstendig transparent. Og målet vårt? Å sikre denne testens profesjonelle meritt, og vitenskapelige nøyaktighet for deg - brukeren. Disse rapportene er enkelt tilgjengelig på forespørsel og inkluderer:

Konstruer gyldighet (APA-standarder) (APA-standarder)

Et av de mest sentrale begrepene i psykologi. Det er i hvilken grad en test måler det målepunktet den påstår, eller hevder å måle. Forskere fastslår generelt konstruksjonsgyldigheten til et tiltak ved å korrelere det med en rekke andre mål og argumenter fra mønsteret med korrelasjoner at tiltaket er assosiert med disse variablene på teoretisk forutsigbare måter.

Pålitelighet - Cronbachs alfa (APA-standarder)

Denne teknikken blir sett på som et av de mest robuste målepunktene for å sikre pålitelighet, og presenterer den høyeste søylen å sammenlikne med. Leserene bør merke seg at Cronbach's alpha er metoden som er valgt for dette instrumentet, grunnet de høye standardene. Leseren oppfordres til å sammenlikne pålitelighetskoeffisienter som presenteres her til andre leverandører, og også til å be leverandørene hvilke pålitelighetsformler de brukte for å beregne pålitelighetskoeffisientene. Cronbach's alpha er et mål som brukes til å vurdere påliteligheten, eller den interne konsistensen til et sett med skalaer eller testelementer. Med andre ord, påliteligheten til en gitt måling refererer til i hvilken grad det er et konsistent mål på et konsept, og Cronbach's alpha er en måte å måle styrken på den konsistensen.

Ulik påvirkning (EEOC Retningslinjer)

Arbeidsgivere benytter ofte tester og andre utvelgelsesprosedyrer for å sjekke søkere som står foran en potensiell ansettelse, eller andre ansatte som potensielt skal forfremmes. Bruk av tester og andre utvelgelsesprosedyrer kan være et svært effektivt middel til å bestemme hvilke søkere eller ansatte som er mest kvalifisert for en jobb. Bruken av disse verktøyene kan også imidlertid bryte retningslinjene for EEOC hvis de uforholdsmessig utelukker mennesker i en gruppe basert på klasse, rase, kjønn eller annen basis. Det er viktig at loven tillatelser valgprosedyrer som velger de beste kandidatene basert på stillingsrelaterte krav. Hvis utvelgelsesprosedyren har ulik innvirkning basert på rase, farge, religion, kjønn eller nasjonal opprinnelse, er arbeidsgiveren pålagt å vise at utvelgelsesprosedyren er stillingsrelatert og samsvarer med forretningsnødvendighet. Hvis det eksisterer diskriminering, bør den utfordrede politikken eller praksisen knyttes direkte til ferdighetene som er nødvendig for å kunne tilfredsstille stillingskravet, og å få jobben gjort best mulig i henhold til nødvendige prosedyrer, regler og ønsket resultat.